

**ANALISIS DAMPAK PELATIHAN *ONLINE* DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus CV. BINA INSANI SURAKARTA)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomis dan Bisnis**

**Oleh:**

**DHOSO BRAMANTYA INDRA WIBOWO**

**B100140420**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**ANALISIS DAMPAK PELATIHAN *ONLINE* DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus CV. BINA INSANI SURAKARTA)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

oleh:

**DHOSO BRAMANTYA INDRA WIBOWO**  
**B100140420**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**(Ahmad Mardalis, S.E., MBA)**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**ANALISIS DAMPAK PELATIHAN *ONLINE* DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus CV. BINA INSANI SURAKARTA)**



Oleh:

**DHOSO BRAMANTYA INDRA WIBOWO**  
**B100140420**

**Telah diterima dan disahkan oleh Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Rabu, 26 Februari 2020  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji:**

1. Ahmad Mardalis, S.E., MBA  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dra. Mabruroh, M.M.  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Wiyadi, M.M., Ph.D.  
(Anggota II Dewan Penguji)

(  )  
(  )  
(  )

**Dekan,**



**(Dr. H. Syamsudin, S.E., M.M.)**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 26 Februari 2020

Penulis  


**DHOSO BRAMANTYA INDRA WIBOWO**

**B100140420**

**ANALISIS DAMPAK PELATIHAN *ONLINE* DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus CV. BINA INSANI SURAKARTA)**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Dampak Pelatihan Online dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Bina Insani Surakarta). Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumennya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan cv. Bina Insani Surakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 orang responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dari nilai  $t$  hitung sebesar 2,974 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 ( $0,005 < 0,05$ ), terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung 5,559 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ).

**Kata kunci:** pelatihan, motivasi kerja, kinerja karyawan

**Abstract**

This study aims to determine the Analysis of the Impact of Online Training and Motivation on Employee Performance (Case Study of CV. Bina Insani Surakarta). This type of research is a survey research using a questionnaire as an instrument. The population in this study is employees cv. Bina Insani Surakarta. The sample used in this study amounted to 50 respondents. Data is collected by a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of this study indicate that there is a positive and significant training on employee performance, as evidenced from the  $t$  value of 2.974 with a significance value of 0.005 ( $0.005 < 0.05$ ), there is a positive and significant effect of work motivation on employee performance, evidenced by the  $t$  value 5,559 with a significance value of 0,000 ( $0,000 < 0.05$ ).

**Keywords:** training, work motivation, employee performance

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu instansi dan mempunyai peran untuk mewujudkan tujuan instansi, serta sebagai unsur penggerak suatu instansi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik (Scott and Pandey, 2005). Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal

maka harus dikelola dengan baik sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal bagi instansi tersebut. Salah satu masalah yang sering dihadapi instansi adalah masalah kinerja pegawai yang rendah. Oleh sebab itu seorang pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab harus bisa meningkatkan kinerja pegawai agar segala tujuan instansi dapat terlaksana sesuai harapan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2001).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi, seperti kepemimpinan, pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja. Tentunya setiap instansi memerlukan pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, terampil dalam melaksanakan pekerjaan, cekatan, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Langkah yang dapat diambil seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan pemberian motivasi dengan harapan dapat meningkatkan semangat kerja pada diri pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan. Selain pemberian motivasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dan membuat nyaman. Namun dalam kenyataannya pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga kinerja mereka belum memuaskan, akibatnya tujuan instansi tidak tercapai (Mathis and Jackson, 2006).

Pelatihan kerja (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan peningkatan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan (Dessler, 2009:365). Pelatihan kerja mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan perusahaan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja karyawan (Rivai, 2013:219).

Memanfaatkan keunggulan teknologi yang semakin berkembang yang ada, CV. Bina Insani Surakarta berkomitmen untuk melakukan jenis pelatihan baru dengan konsep pelatihan online. Konsep ini sangat tepat untuk memberikan suatu jenis pelatihan karyawan yang menyediakan kebutuhan akan teknologi informasi yang murah, dengan materi yang mudah didapatkan, inovatif dan ditambah adanya kelas virtual di mana trainer bisa berinteraksi secara online dengan peserta pelatihan seperti layaknya pelatihan konvensional.

Dengan konsep pelatihan online ini diharapkan akan menghemat biaya akomodasi yang dikeluarkan oleh CV. Bina Insani Surakarta untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Pelatihan ini dimudahkan dengan tidak perlu mengeluarkan biaya dan waktu yang besar untuk mencapai lokasi tempat pelatihan, terutama karyawan dari luar kota. Pelatihan online ini tidak terbatas pada waktu dan ruang karena bisa diperoleh dimanapun hanya dengan mengakses melalui internet. Konsep pelatihan online ini juga memudahkan CV. Bina Insani Surakarta dengan tidak perlu mengeluarkan biaya tempat pelatihan, hardware dan software, dan tenaga trainer yang banyak.

Sementara itu motivasi merupakan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, dengan kata lain arti motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang agar mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan moral karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, dan mempertahankan loyalitas karyawan (Mathis and Jackson, 2006). Motivasi menurut Mangkunegara (2009) merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang baik karena faktor internal maupun eksternal yang menggerakkannya untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan. Kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada CV. Bina Insani Surakarta dapat memberikan performa pelayanan karyawan yang prima secara lebih profesional.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk: (1) Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Bina Insani Surakarta; dan (2) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Bina Insani Surakarta.

## **2. METODE**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bina Insani Surakarta yang berjumlah 50 orang. Karena subjek penelitian berjumlah kurang dari 100, maka diambil semua sebagai sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 50 orang karyawan yang seluruhnya akan dijadikan subyek penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data diperoleh dengan melalui penyebaran kuesioner mengenai dampak pelatihan *online* dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner menggunakan pertanyaan secara personal. Teknik analisis data meliputi: (1) uji instrument penelitian dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas; (2) uji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan program SPSS.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

#### **3.1.1 Karakteristik Berdasarkan Usia**

Berdasarkan data yang diperoleh sebanyak 50 responden maka karakteristik yang dihasilkan berdasarkan usia yaitu terdapat 3 kategori pengelompokan pada jumlah keseluruhan responden dan responden yang paling banyak dari segi usia dengan usia 25 tahun – 35 tahun sebanyak 40%, 36 tahun – 45 tahun sebanyak 36% dan usia > 45 tahun sebanyak 24%. Sehingga secara keseluruhan pada karyawan Bina Insani Surakarta paling banyak karyawannya usianya 25 tahun – 35 tahun sebanyak 40%.

#### **3.1.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan data yang diperoleh sebanyak 50 responden maka karakteristik yang dihasilkan berdasarkan jenis kelamin yaitu secara keseluruhan berdasarkan jenis kelamin karyawan yang ada di Bina Insani Surakarta, berjenis kelamin laki-laki sebanyak 60% dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 40%.



Sehingga di karyawan Bina Insani Surakarta, secara keseluruhan paling banyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 60%.

### 3.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data yang diperoleh sebanyak 50 responden maka karakteristik yang dihasilkan berdasarkan pendidikan terakhir yaitu pada posisi pendidikan terakhir di Bina Insani Surakarta memiliki 4 jenis pendidikan pada karyawan tersebut dan dimulai dari yang paling banyak pada pendidikan S1 sebanyak 62%, D3 sebanyak 22%, S2 sebanyak 10%, dan SMA sebanyak 6%. Ini menunjukkan bahwa karyawan Bina Insani Surakarta terdapat 4 jenis pendidikan yang melekat pada karyawan secara keseluruhan dan dari keempat jenis pendidikan tersebut yang paling banyak berpendidikan S1 sebanyak 65%.

## 3.2 Analisis Data

Analisis data digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian dalam membuktikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu yang pertama melakukan pengujian instrumen data sebagai syarat dan harus dipenuhi dalam data primer dan setelah memenuhi syarat dilakukan analisis regresi.

### 3.2.1 Pengujian Instrumen Data

Pengujian ini digunakan untuk melihat data yang didapat sudah layak atau tidak dalam menggambarkan masalah yang diteliti. Dalam pengujian ini dilakukan dengan 2 pengujian yaitu: (a) Uji Validitas. Nilai *correlation pearson* yang dihasilkan pelatihan dibandingkan dengan nilai *R product moment* ternyata lebih besar nilai *correlation pearson* dibandingkan nilai *R product moment* sehingga item pertanyaan yang digunakan dinyatakan valid. Sedangkan nilai *correlation pearson* yang dihasilkan motivasi kerja dibandingkan dengan nilai *R product moment* ternyata lebih besar nilai *correlation pearson* dibandingkan nilai *R product moment* sehingga item pertanyaan yang digunakan dinyatakan valid; dan nilai *correlation pearson* yang dihasilkan kinerja karyawan dibandingkan dengan nilai *R product moment* ternyata lebih besar nilai *correlation pearson* dibandingkan nilai *R product moment* sehingga item pertanyaan yang digunakan dinyatakan valid; (b) Uji Reliabilitas. Diperoleh hasil bahwa nilai pelatihan,

motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki *cornbach's alpha* lebih besar daripada 0,6 maka dapat dinyatakan semua variabel yang diteliti dinyatakan reliabel.

### 3.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan regresi yang dapat dibentuk sebagai berikut:  $K_k = 10,257 + 0,234 P + 0,387 M_k + e$ . Interpretasinya adalah: (a) Koefisien Konstan bernilai positif sebesar 10,257, menunjukkan bahwa pada saat pelatihan dan motivasi kerja yang dihadapi karyawan tidak diperhatikan atau dalam keadaan nol (0) maka kinerja karyawannya mengalami penguatan sebesar 10,257 satuan; (b) Koefisien Pelatihan bernilai positif sebesar 0,234 menunjukkan bahwa pada saat pelatihan yang dilakukan pimpinan berjalan dengan baik atau naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,234; (c) Koefisien Motivasi Kerja bernilai positif sebesar 0,387 menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa pada saat motivasi kerja yang ada di organisasi memiliki peningkatan sebesar satu satuan dalam bentuk fisik maupun non fisik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,387.

### 3.2.3 Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien detrmnan merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur seberapa besar kekuatan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen (Gozhali, 2011). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *r Square* yang dihasilkan sebesar 0,485 (48,5%) artinya bahwa variabel kemampuan pelatihan dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 48,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain sebesar 51,5%.

### 3.2.4 Uji F

Hasil menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan F sebesar 22,172 dan nilai signifikansinya 0,000. Sesuai syarat yang berlaku dinyatakan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat diketahui secara simultan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.2.5 Uji t

Hasil analisis yang secara ringkas bahwa (a) pada variabel pelatihan mengungkapkan bahwa nilai t 2,974 dengan nilai signifikansi 0,005 menunjukkan

nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$  maka dinyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (b) pada variabel motivasi kerja mengungkapkan bahwa nilai  $t$  5,559 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dinyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3.3 Pembahasan**

#### **3.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Studi ini mengungkapkan analisis yang dihasilkan adalah nilai koefisiennya bernilai positif 2,974 dan nilai  $t$  signifikansinya 0,005 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menggambarkan dengan ini semakin menguatkan pelatihan yang dilakukan perusahaan, maka akan disertai dengan dorongan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_1$  diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu Rini Astuti dan Indah Sari (2018) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mathis (2006:301), pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan menurut Dessler (2009:280) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

### 3.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Studi ini mengungkapkan analisis yang dihasilkan adalah nilai koefisiennya bernilai positif 5,559 dan nilai t signifikansinya 0,000 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menggambarkan dengan ini semakin menguatkan motivasi kerja yang dilakukan perusahaan, maka akan disertai dengan dorongan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis H<sub>2</sub> diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Malthis (2006: 114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow dalam Mathis (2006) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

## **4. PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bina Insani Surakarta. Hasil ini ditunjukkan nilai  $t_{sig.} 0,005 < 0,05$ . Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bina Insani Surakarta. Hasil ini ditunjukkan nilai  $t_{sig.} 0,000 < 0,05$ .

Secara keseluruhan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan nilai  $f$  hitung sebesar 22,172 dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $r^2$  yang dihasilkan sebesar 0,485 (48,5%) artinya bahwa variabel kemampuan pelatihan dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 48,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain sebesar 51,5%.

### **4.2 Saran**

Peneliti diharapkan mengawasi pengisian kuesioner dalam pengambilan jawaban dari responden, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dan lebih maksimal. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode wawancara kepada responden, sehingga jawaban responden dapat dikontrol agar tidak terjadi salah persepsi dari responden terhadap instrumen penelitian yang digunakan. Bagi peneliti berikutnya diharapkan memperluas sampel serta menambah cakupan penelitian atau menambah variabel tidak terbatas hanya pelatihan dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Bernardin, H. John, and Joyce E.A Russel. (2009). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Singapore: Mc. Graw-Hill Inc.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. 10*. Jakarta: PT. Indeks.

- Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo. (2005). *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N. (2007). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Lupiyoadi, R. dan R. B. Ikhsan. (2015). *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara A P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- McClelland, David. (2012). *Teori Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Sora, N. (2015). *Pengertian Populasi Dan Sampel Serta Teknik Sampling*. <http://www.pengertianku.net/2015/03/pengertian-populasi-dan-sampel-serta-teknik-sampling.html>. (Diakses pada 21 Juli 2016).
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D 2010th ed.*, Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto, D. (2014). *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta.